

A Responsabilidade Solidária do Sucedido Quanto aos Débitos de Natureza Trabalhista na Cessão de Estabelecimento à Luz do Novo Código Civil

Patrícia Iannini*

Dentre as mais importantes inovações trazidas ao nosso ordenamento jurídico pelo novo Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, encontra-se, sem dúvida alguma, o reconhecimento da função social do contrato. Com efeito, reza o novo diploma legal, em seu art. 421:

A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Seguindo tendência de âmbito mundial, abandonou-se a visão eminentemente individualista inerente à ideologia do capitalismo e ao liberalismo econômico, em plena expansão no País à época da elaboração do antigo Código, passando-se a reconhecer na lei civil a importância da busca do bem-estar social, valor supremo e objetivo fundamental do Estado Democrático de Direito.

No Brasil, a função social dos contratos foi reconhecida gradativamente, primeiro pela jurisprudência, que percebeu, por exemplo, a inserção implícita da cláusula *rebus sic stantibus* nos contratos¹, bem como pela legislação, podendo-se mencionar, aqui, a criação do Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990).

O Estado passa a interferir nas relações privadas, sem prejuízo da liberdade contra-

tual, apenas para tentar minimizar os efeitos decorrentes da desigualdade econômica das partes, a qual permite a exploração do mais fraco pela parte mais forte.

Essa preocupação com o interesse social, incorporada ao novo Código Civil², aproximou-o do espírito criador das leis trabalhistas, nas quais, é sabido, vigora uma maior quantidade de normas imperativas, inderrogáveis pela vontade das partes, tendo em vista o caráter protecionista do Direito Laboral.

Conseqüentemente, existe, a partir de agora, uma maior compatibilidade entre as normas gerais cíveis e as especiais trabalhistas, o que acarreta novas possibilidades de aplicação do Código Civil para solução dos conflitos decorrentes da relação de emprego.

Entre tais possibilidades, um dispositivo legal merece particular atenção dos aplicadores e estudiosos do Direito do Trabalho, sendo este o art. 1.146, que trata, no Livro referente ao Direito de Empresa, da transferência do estabelecimento empresarial.

Até a entrada em vigor do Código Civil de 2002, o passivo não integrava o estabelecimento, pelo que, em regra, o adquirente não se tornava sucessor do alienante, salvo quanto às dívidas trabalhistas e fiscais.³

*Advogada, pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela UFGO, ex-procuradora do Estado de Goiás.

Assim, especificamente em relação aos débitos trabalhistas, sempre se entendeu de forma majoritária pela responsabilidade exclusiva do adquirente/sucessor, face aos arts. 10 e 448 da CLT, que consagram os *princípios da despersonalização do empregador*, e da *continuidade da relação de emprego*. Prevalece o entendimento doutrinário de que, salvo nos casos de fraude ou simulação, o empresário sucedido fica isento de qualquer responsabilidade relativa a encargos trabalhistas, pelos quais responde o sucessor, mantendo-se incólume, sob todos os aspectos, a relação de emprego.

A chamada *sucessão de empresas* foi concebida para sustentar o *princípio da proteção ao hipossuficiente*, viga mestra do Direito do Trabalho. Todavia, em determinadas circunstâncias, sua aplicação acaba por ser prejudicial ao trabalhador, como, por exemplo, quando o sucessor não tem idoneidade econômica para manutenção da atividade empresarial.

Atentos a essa possibilidade, grandes doutrinadores pátrios sempre lamentaram a falta de um dispositivo legal que estabelecesse a responsabilidade do sucedido, em solidariedade com o sucessor.

Nesse sentido o ilustre jurista Orlando Gomes, há muito tempo, prelecionou:

autores há, porém, que sustentam a permanência da responsabilidade do cedente, após a cessão. Estariam ambos ligados por uma obrigação solidária para com os empregados. Nenhum preceito legal estabelece, porém, esta solidariedade, de modo expresso ou sequer implícito. Ora, a solidariedade não se presume; é convencional ou legal. Se a lei não a estabeleceu, solidariedade não

há. (...) ainda que de difícil fundamentação jurídica, não se pode negar, contudo, que o precípuo objetivo da Legislação Trabalhista de amparar o trabalhador, exige o reconhecimento da responsabilidade do primitivo empregador, em casos excepcionais. Poder-se-ia, com efeito, estabelecer a seguinte regra: toda vez que o novo empregador não puder assegurar ao empregado os direitos a que estes estão expressamente garantidos em lei, o primitivo patrão responderá subsidiariamente pelo cumprimento das obrigações correlatas a tais direitos. Esta conclusão é repelida, entretanto, pela maioria dos escritores sob o fundamento de que a responsabilidade do primitivo empregador cessa no dia em que transfere o estabelecimento, salvo, naturalmente, se houver fraude ou simulação.⁴ (grifamos)

Impende observar entretanto que, com a entrada em vigor do Código Civil de 2002, alterou-se por completo o tratamento legal da matéria relativa à transferência do estabelecimento empresarial: segundo o art. 1.146, o adquirente responde por todas as obrigações relacionadas ao negócio explorado no estabelecimento (e não somente por aquelas de natureza trabalhista ou fiscal), desde que regularmente contabilizadas, *ficando expressamente determinada a responsabilidade solidária do alienante, pelo prazo de 1 (um) ano, a partir da publicação da transferência na imprensa oficial (art. 1.144), quanto aos créditos vencidos, e, quantos aos outros, a partir da data do vencimento*.

A idealizada responsabilidade solidária do alienante/sucedido pelos débitos trabalhistas foi, finalmente, instituída por lei, ainda que pelo breve período de 1 (um) ano. Não há dúvida da aplicabilidade da nova regra na seara trabalhista: a solidariedade é relativa

à generalidade das obrigações provenientes do estabelecimento adquirido, sejam elas de qualquer natureza. Ademais, a CLT determina a aplicação subsidiária da lei comum quando houver omissão, e compatibilidade da matéria em relação às normas *juslaborais* (art. 8º, parágrafo único).

A inovação jurídica possibilitará uma maior efetividade na busca da satisfação de créditos trabalhistas. Nesse sentido, é ela indubitavelmente favorável ao empregado, que a partir de agora pode, durante o primeiro ano após a cessão do estabelecimento, dirigir-se indistintamente ao cedente ou ao cessionário, ou a ambos, para exigir o cumprimento das obrigações trabalhistas anteriores à transferência. Em virtude do curto período de solidariedade, observa-se que, na prática, a regra será mais útil àqueles trabalhadores cujos contratos tenham sido rescindidos, pois é sabido que os trabalhadores, em geral, não

recorrem à Justiça do Trabalho durante a vigência do pacto laboral, por medo de serem demitidos em represália. Ou quem sabe, ao contrário, a nova regra permitirá justamente um aumento do número de reclamações por esses empregados, pois se exercerem sua pretensão somente em face do antigo empregador, não prejudicarão a relação de confiança mantida com o novo titular da empresa.

Conclui-se, dessa forma, que o instrumental legislativo para defesa dos direitos titularizados pelo empregado teve importante ampliação com o art. 1.146 do novo Código Civil. Tal fato, oportuno ressaltar, parece indicativo de que, abandonada a diretriz individualista que prevalecia no Código de 1916, o ordenamento cível deverá ser mais e mais inovado com normas de cunho protetivo ao hipossuficiente, o que poderá reverberar, como ora se observa, na seara trabalhista.

Notas:

¹ Nelson Nery Júnior observa que “haverá desatendimento da função social, quando: a) a prestação de uma das partes for exagerada ou desproporcional, extrapolando a álea normal do contrato; b) quando houver vantagem exagerada para uma das partes; c) quando quebrar-se a base objetiva ou subjetiva do contrato etc.” (*Contratos no Código Civil*, in *O Novo Código Civil – Estudos em homenagem ao Prof. Miguel Reale*, São Paulo: LTR, 2003. p.427).

² Explica Miguel Reale, na Exposição de Motivos do novo Código Civil, elaborada em 1975: “Superado de vez o individualismo, que condicionara as fontes inspiradoras do Código vigente, reconhecendo-se cada vez mais que o Direito é social em sua origem e seu destino, impondo a correlação concreta e dinâmica dos valores coletivos com os individuais, para que a pessoa humana seja preservada sem privilégios e exclusivismos, numa ordem global de comum participação, não pode ser julgada temerária, mas antes urgente e indispensável, a renovação dos códigos atuais.”

³ Fábio Ulhoa Coelho, *Curso de Direito Comercial*, vol.1, São Paulo: Saraiva, 2002, p.118.

⁴ Orlando Gomes, *Direito do Trabalho, Estudos*, São Paulo: LTr, 1979, p. 121-2.
